

第4次福井市定員適正化計画

(平成27年4月1日～平成32年4月1日)

のばいっぴい

しなもて



福井市

目 次

1 定員適正化計画策定の趣旨	1
2 これまでの取り組み	
(1) 職員削減計画（第1次定員適正化計画）	2
(2) 福井市定員適正化計画（第2次定員適正化計画）	2
(3) 第3次定員適正化計画	3
3 定員適正化の現状	
(1) 部門別職員数の推移	4
(2) 年齢別職員数の状況	4
(3) 類似団体との比較	5
(4) 人口1万人あたりの職員数の状況	6
4 新たな定員適正化計画について	
(1) 基本方針	8
(2) 計画期間	8
(3) 定員目標	8
(4) 年次計画	9
(5) 外部要因による弾力的な計画運用	10
(6) 人件費の試算	11
5 定員適正化に向けた具体的な取り組み	
(1) 職員採用の方針	12
(2) 職員の年齢構成の平準化	12
(3) 民間委託・指定管理者制度の活用	12
(4) 総合支所等の機能の見直し	12
(5) 多様な任用形態の活用	14
① 再任用職員の活用	
② 任期付職員制度の活用	
③ 非常勤・臨時的任用職員の活用	

1 定員適正化計画策定の趣旨

地方公共団体を取り巻く環境は、都市部への人口集中や出生率の低下等を原因とした人口減少や超高齢化社会の到来を迎え、市民ニーズは多様化、高度化していることに加えて、地域主権改革により、地方の自主性、自立性がより一層求められています。

こうした中で、本市は、これまで平成8年度に第1次定員適正化計画を策定してから3次にわたる定員適正化計画を策定し、適正な組織規模で効率的な行政経営を行い、市民サービスの向上及び市民ニーズに的確に対応するよう努めてきました。

中でも第3次定員適正化計画では、平成17年3月の「地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針」の趣旨に沿って、本市の健全な行財政運営を推進するため、民間委託、組織改革等に取り組みながら、市民サービスを低下させることなく目標を達成し、一定の成果をあげました。

本市においては、今後も人口減少が進んでいくと推測される中で、子育て支援、高齢者福祉等の拡大する市民ニーズや、地域主権改革をはじめとする新たな課題への対応も進めていかなければなりません。

このため、新たに「第4次定員適正化計画」を策定することとし、これまでの定員適正化計画の実績や、今後の行政需要の動向等を考慮し、本市の実態に即した定員適正化に取り組めます。

2 これまでの取り組み

(1) 職員削減計画（第1次定員適正化計画）（計画期間：平成8～17年度）

第1次定員適正化計画において、外部委託の積極的な推進やITの活用による事務事業の省力化・効率化などにより職員削減を努めました。

このため、計画期間において目標値を平成8年4月1日時点の2,472人から304人減の2,168人と定め、実績値（平成17年4月1日時点）については、目標値より384人減の2,088人、削減率15.5%となりました。（表1）

【表1：職員数の推移】

（各年4月1日現在）

区分	H8年	H9年	H10年	H11年	H12年	H13年	H14年	H15年	H16年	H17年	計
職員数	2,472	2,457	2,430	2,364	2,330	2,282	2,226	2,167	2,112	2,088	—
退職者数	66	61	66	74	99	115	114	121	103	—	819
翌年度採用者数	51	34	0	40	51	59	55	66	79	—	435
削減数	▲15	▲27	▲66	▲34	▲48	▲56	▲59	▲55	▲24	—	▲384
削減率		0.6	1.7	4.4	5.7	7.7	10	12.3	14.6	15.5	—
職員1人あたりの人口	102.8	103.3	104.3	107.2	108.7	111	113.9	117.1	120	121.3	—

※消防は一部事務組合のため含んでいない

(2) 福井市定員適正化計画（第2次定員適正化計画）（計画期間：平成18～22年度）

第2次定員適正化計画においても、引き続き外部委託の推進や事務事業の整理を伴う組織改編などにより職員の削減に努めました。

このため、計画期間において目標値を平成18年2月1日時点の2,694人から125人減の2,569人と定め、実績値（平成22年4月1日時点）については、目標値より233人減の2,461人、削減率8.6%となりました。（表2）

【表2：職員数の推移】

（各年4月1日現在）

区分		H18.2.1	H18年	H19年	H20年	H21年	H22年	計
職員数	計画	2,694	2,676	2,653	2,631	2,600	2,569	—
	実績	2,694	2,676	2,635	2,585	2,517	2,461	—
退職者数	計画	98	77	72	104	101	—	452
	実績	98	106	113	135	122	—	574
翌年度採用数	計画	80	54	50	73	70	—	327
	実績	80	65	63	67	66	—	341
削減数	計画	▲18	▲23	▲22	▲31	▲31	—	▲125
	実績	▲18	▲41	▲50	▲68	▲56	—	▲233
削減率	計画		0.7	1.5	2.3	3.5	4.6	—
	実績		0.7	2.2	4	6.6	8.6	—
1人当たり人口	計画	100.8	101.2	102	102.7	103.8	104.7	—
	実績	100.8	101.2	102.7	104.5	107.2	109.3	—
消防を除く統計	職員数	2,337	2,315	2,278	2,228	2,162	—	—
	1人当たり	116.2	116.9	118.8	121.3	124.8	127.4	—

(3) 第3次定員適正化計画（計画期間：平成22～27年度）

第3次定員適正化計画においては、技能労務職を退職不補充とし再任用職員を活用するなど職員の削減に努めました。

このため、計画期間において目標値を平成22年4月1日時点の2,461人から101人減の2,360人と定め、実績値（平成27年4月1日時点）については、目標値より120人減の2,341人、削減率4.9%となりました。（表3）

また、人件費は4年間の累計で、1,940百万円を削減しました。（表4）

【表3：職員数の推移】

（各年4月1日現在）

区分		H22年	H23年	H24年	H25年	H26年	H27年	小計	
職員数	計画	2,461	2,435	2,414	2,386	2,379	2,360	—	
	実績	2,461	2,419	2,373	2,351	2,332	2,341	—	
退職者数	消防以外	計画	79	78	80	60	70	—	367
		実績	91	92	79	74	85	—	397
	消防	計画	11	11	11	11	11	—	55
		実績	15	15	13	13	11	—	65
翌年度採用数	消防以外	計画	53	56	52	52	51	—	264
		実績	50	48	54	56	76	—	281
	消防	計画	11	12	11	12	11	—	57
		実績	14	13	15	12	15	—	69
削減数	計画	▲26	▲21	▲28	▲7	▲19	—	▲101	
	実績	▲42	▲46	▲22	▲19	9	—	▲120	
削減率	計画	—	1.1	1.9	3.0	3.3	4.1	—	
	実績	—	1.7	3.6	4.5	5.2	4.9	—	
1人当たり人口	全体	計画	109.3	110.0	110.6	111.5	111.4	111.7	
		実績	107.9	109.6	111.5	113.9	114.9	113.4	
	消防を除く	計画	127.4	128.5	129.4	130.8	130.8	131.3	
		実績	125.6	127.8	130.5	133.7	134.9	133.5	
再任用職員		124	153	151	146	183	206		

【表4：人件費の推移】

区分	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度
一般職員	18,534百万円	17,739百万円	17,633百万円	16,518百万円
再任用職員	309百万円	430百万円	420百万円	385百万円
合計	18,843百万円	18,169百万円	18,053百万円	16,903百万円
単年度削減効果(対前年)	—	674百万円	116百万円	1,150百万円
累計	—	674百万円	790百万円	1,940百万円

3 定員適正化の現状

(1) 部門別職員数の推移

本市の職員数の推移「地方公共団体定員管理調査」（総務省調査）（平成 22 年～平成 26 年）について、部門別に見ると表 5 のとおりとなっています。

平成 22 年 4 月 1 日現在の状況と平成 26 年 4 月 1 日現在の状況とを比較すると、一般行政部門は 32 人減（▲2.3%）、教育部門では 42 人減（▲12.6%）、公営企業部門では 41 人減（▲10.8%）となっています。

各部門の主な減員理由は、技能労務職員の退職不補充や組織の再編、業務の効率化、民間委託の推進等により減員となっています。

【表 5：部門別職員数の推移】

			H22	H23	H24	H25	H26	H26-H22	
普通 会 計	一 般 管 理	議 会	19	19	18	18	18	▲1	
		総 務	348	339	331	330	334	▲14	
		税 務	100	102	100	100	99	▲1	
		労 働	6	6	6	6	6	-	
		農林水産	82	84	81	80	80	▲2	
		商 工	54	53	54	46	49	▲5	
		土 木	202	201	208	215	209	7	
		小 計	811	804	798	795	795	▲16	
	福 祉	民 生	426	427	420	417	420	▲6	
		衛 生	148	146	138	143	138	▲10	
		小 計	574	573	558	560	558	▲16	
	計			1,385	1,377	1,358	1,355	1,353	▲32
	教 育			333	318	302	292	291	▲42
	消 防			349	348	347	349	348	▲1
普通会計計			2,067	2,043	2,007	1,996	1,992	▲75	
公 営 企 業 等 会 計	水 道			101	96	97	89	83	▲18
	下水道			106	100	98	101	98	▲8
	その他			174	174	170	163	159	▲15
	公営企業等会計			381	370	365	353	340	▲41
総合計			2,448	2,413	2,372	2,349	2,332	▲116	

(2) 年齢別職員数の状況

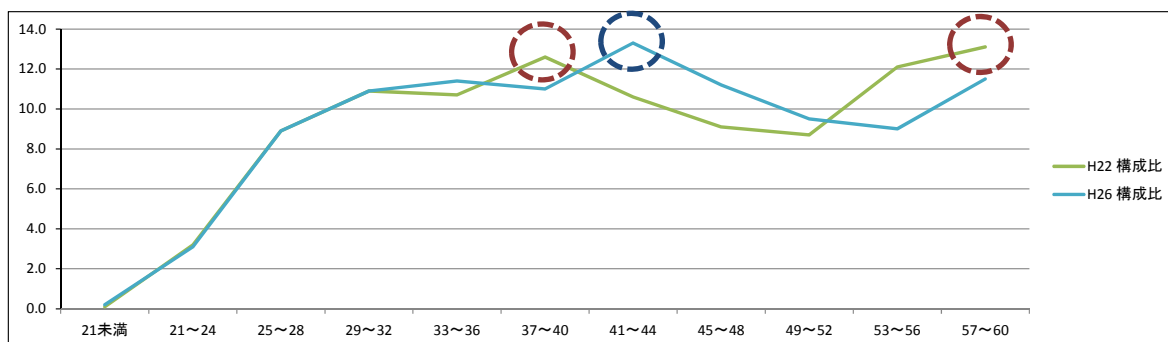
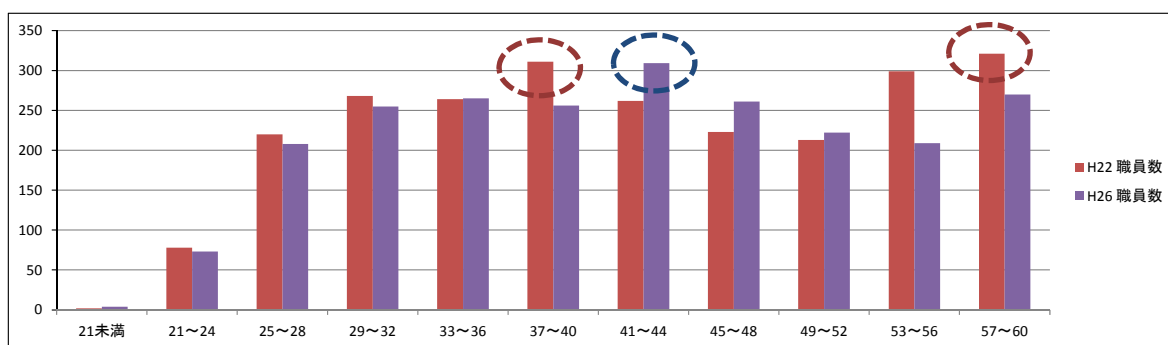
平成 22 年度の年齢構成は、表 6 のとおり 37 歳から 40 歳の区分の 12.6%と 57 歳から 60 歳の 13.1%と二つの山がありましたが、平成 26 年度の状況を見ると目立った山は 41 歳から 44 歳の区分の 13.3%となっています。一方、採用抑制の影響などもあり、49 歳から 56 歳の区分では職員数が少ない状況となっています。

また、平成 22 年度の職員の平均年齢は 42.4 歳でしたが、平成 25 年度の平均年齢は

42.0 歳と下降している状況です。今後も退職者の状況を踏まえながら、年齢構成の平準化を考慮した定員管理が引き続き必要となります。

【表6：年齢別職員数の状況】

		21歳 未満	21～ 24歳	25～ 28歳	29～ 32歳	33～ 36歳	37～ 40歳	41～ 44歳	45～ 48歳	49～ 52歳	53～ 56歳	57～ 60歳	計
H22	職員数	2	78	220	268	264	311	262	223	213	299	321	2,461
	構成比	0.1	3.2	8.9	10.9	10.7	12.6	10.6	9.1	8.7	12.1	13.1	
H26	職員数	4	73	208	255	265	256	309	261	222	209	270	2,332
	構成比	0.2	3.1	8.9	10.9	11.4	11.0	13.3	11.2	9.5	9.0	11.5	



(3) 類似団体との比較

前述の「地方公共団体定員管理調査」には、市の定員管理の状況を分析する資料として、「類似団体別職員数の状況」（定員管理診断表）があります。これは、すべての市区町村を対象に、その人口と産業構造（産業別就業人口の構成比）の2つの要素を基準として、いくつかのグループに分け、職員数の比較をするものです。

類似団体のグループに属する本市の職員数と平均値との比較は、表7のとおりとなっており、普通会計部門で単純値は356人（17.8%）、修正値は268人（13.4%）の超過となっており、一部の部門を除いては、全体的に超過傾向にあります。

【表7：類似団体職員数との比較】

大部門	H26.4.1 職員数	単純値による比較			修正値による比較		
		単純値 職員数	超過数	超過率	修正値 職員数	超過数	超過率
	人	人	人	%	人	人	%
議会	18	13	5	27.8	13	5	27.8
総務	334	287	43	13.0	301	29	8.8
税務	99	87	13	13.0	87	13	13.0
民生	420	351	66	15.8	361	56	13.4
衛生	138	178	▲35	▲24.5	172	▲29	▲20.3
労働	6	3	3	50.0	3	3	50.0
農林水産	80	37	43	53.8	53	27	33.8
商工	49	28	18	39.1	29	17	37.0
土木	209	173	42	19.5	163	52	24.2
一般行政計	1,353	1,156	199	14.7	1,182	173	12.8
教育	291	246	46	15.8	251	41	14.0
消防	348	238	111	31.8	295	54	15.5
普通会計計	1,992	1,640	356	17.8	1,728	268	13.4

※単純値とは、その部門の配置に関わらず、単純に類似団体の平均をとったもので、普通会計、一般行政、一般管理、総務、土木などの大部門以上の大まかな比較に適しています。

※修正値とは、類似団体のうち、その部門に配置のある団体のみでの配置職員数の平均をとったものです。細かい分類の比較に適しています。

※類似団体とは、旧制度における特例市をいう。

(4) 人口1万人あたりの職員数の状況

類似団体¹における人口と職員数から、人口1万人あたりの職員数を求めたものにより比較を行ったものが、表8になります。

これによれば、本市の人口1万人あたりの職員数は61.49人であり、他の類似団体と比較すると、平均を上回っている状況にあります。

地理的条件や財政状況の違いなどから各市の抱える事情も様々であり、一概に比較することは困難ですが、より一層の定員管理の適正化を行う必要があると言えます。

¹ ここでいう類似団体とは、旧制度における特例市である。

【表8：類似団体との比較】

(平成25年4月1日現在)

No.	類似団体	人口(人)	面積(k㎡)	一般行政及び教育 の職員数(人)	人口1万人当たり 職員数(人)
1	草加市	243,978	27.42	980	40.17
2	春日部市	239,253	65.98	1,005	42.01
3	茨木市	276,662	76.52	1,176	42.51
4	春日井市	309,119	92.71	1,328	42.96
5	加古川市	271,637	138.51	1,187	43.70
6	川口市	581,170	61.97	2,553	43.93
7	大和市	231,822	27.06	1,019	43.96
8	寝屋川市	242,087	24.73	1,086	44.86
9	四日市市	313,195	205.58	1,419	45.31
10	宝塚市	233,967	101.8	1,088	46.50
11	一宮市	386,447	113.91	1,800	46.58
12	茅ヶ崎市	239,272	35.71	1,117	46.68
13	八戸市	239,172	305.4	1,147	47.96
14	枚方市	408,966	65.08	1,988	48.61
15	越谷市	330,428	60.31	1,627	49.24
16	八尾市	270,029	41.71	1,352	50.07
17	太田市	220,407	175.66	1,111	50.41
18	明石市	296,512	49.25	1,512	50.99
19	熊谷市	202,604	159.88	1,036	51.13
20	山形市	250,551	381.34	1,283	51.21
21	吹田市	356,768	36.11	1,834	51.41
22	所沢市	343,020	71.99	1,804	52.59
23	水戸市	271,612	217.43	1,434	52.80
24	沼津市	205,887	187.13	1,087	52.80
25	平塚市	259,640	67.83	1,377	53.03
26	甲府市	195,020	212.41	1,039	53.28
27	小田原市	196,809	114.09	1,065	54.11
28	厚木市	224,624	93.83	1,233	54.89
29	岸和田市	201,467	72.32	1,126	55.89
30	富士市	259,339	245.02	1,451	55.95
31	伊勢崎市	211,419	139.33	1,244	58.84
32	松本市	242,554	978.77	1,486	61.26
33	つくば市	216,064	284.07	1,328	61.46
34	福井市	267,863	536.19	1,647	61.49
35	呉市	239,769	353.86	1,535	64.02
36	佐世保市	262,441	426.58	1,702	64.85
37	松江市	206,231	573.01	1,349	65.41
38	鳥取市	194,020	765.66	1,320	68.03
39	長岡市	281,411	890.91	1,978	70.29
40	上越市	202,312	973.61	1,767	87.34
	平均	265,639	236.27	1,391	53.21

4 新たな定員適正化計画について

(1) 基本方針

定員管理については、毎年度原則として職員総数の抑制、年齢構成の平準化、行政水準の安定等との均衡を保つことを基本とし、定員管理の適正化に努めてきました。

今後は、このことを踏まえつつ、次の3つを基本方針とし定員適正化計画を策定します。

① 行政需要に応じたメリハリのある適正な人員配置

限られた職員数の中で、業務量に応じて減員すべきは減員し、増員すべきは増員することで、全体として数値目標が達成できるよう定員の適正化を進めていきます。

② 類似団体と均衡のとれた定員管理

将来の行政需要の変化を見据えて、人口規模や地勢、産業構造など本市と類似している自治体の規模を参考にしながら、類似団体と均衡のとれた定員管理を行います。

③ 技能労務職退職不補充の原則

技能労務職が行っている業務については、今後、再任用職員や非常勤職員等の活用に加え、業務の委託化を進めることとします。また、原則として技能労務職の退職については、正規職員での補充は行わないこととします。

(2) 計画期間

平成27年度から平成31年度までの5年間とします。数値目標の起点は平成27年4月1日とし、終点は平成32年4月1日とします。

(3) 定員目標

定員適正化計画（平成27年度から平成31年度まで）における定員目標数は、平成27年度の2,341人を基準として、平成31年度までの5年間でその2.0%の47人を削減します。

【定員目標値】	
平成27年度～平成31年度で	▲47人 (▲2.0%)
平成27年4月1日現在職員数	2,341人
	↓
平成32年4月1日現在職員数	2,294人

(4) 年次計画

目標の設定にあたっては、最終目標は、現状で想定できる今後の職員配置や組織機構の考え方を基本に算定しました。

また、年次目標は、退職者と職員の年齢構成の平準化を念頭において目標を設定するとともに(表9)、職員配置の適正性を高めるため職種別目標数を設定しました。(表10)

【表9：職員数の推移・目標値】

	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	最終目標
一般職員数 A	2,341人	2,357人	2,383人	2,369人	2,286人	2,294人	2,217人
消防	352人	352人	352人	352人	352人	352人	
増減数(前年度比)	-	16人	26人	▲14人	▲83人	8人	-
増減数(累計)	-	16人	42人	28人	▲55人	▲47人	▲124人
増減率(累計)	-	0.7%	1.8%	1.2%	▲2.4%	▲2.0%	▲5.3%
人口	265,532	264,338	263,145	261,936	260,343	258,729	
1人当たり人口	113.4人	112.2人	110.4人	110.6人	113.9人	112.8人	-
〃(消防除く)	133.5人	131.8人	129.6人	129.9人	134.6人	133.2人	-
再任用(短時間)	191人	203人	189人	196人	195人	173人	-
上記のフルタイム換算 B	153人	162人	151人	157人	156人	138人	-
一般・再任用計A+B	2,494人	2,519人	2,534人	2,526人	2,442人	2,432人	-

(最終目標：類似団体の平均値を使用し、直近の伸び率で推計)

【主な増員】

- ・ 繁忙部門(福祉保健部等)への重点配置 (H27・9人)
- ・ 国体部署への増員配置 (H27～29・69人)
- ・ 北陸新幹線整備事業などへの増員配置 (H27～29・10人)

【主な減員】

- ・ 区画整理事業の縮小や西口再開発事業、駅周辺土地区画整理事業の完了に伴う減員 (H27～31・▲37人)
- ・ 国体終了に伴う任期付職員の退職 (H30・▲61人)
- ・ 技能労務職の退職 (H27～32・▲54人)

【表10：職種ごとの年次計画】

区 分		平成27年度			平成28年度			平成29年度		
		退職	採用	配置数	退職	採用	配置数	退職	採用	配置数
事 務		25	32	990	28	26	988	27	26	987
技術	[土 木]	13	3	187	11	10	186	5	7	188
	[建 築]	2	0	42	0	2	44	0	2	46
	[電気・機械]	9	3	123	6	2	119	5	2	116
	[農林水産業系]	2	0	23	1	2	24	0	1	25
	[化学・環境]	1	0	15	0	0	15	1	1	15
	技術計	27	6	390	18	16	388	11	13	390
専門	[医療・看護系]	3	3	66	4	3	65	2	2	65
	[福祉系]	2	1	30	3	1	28	1	1	28
	[保育士]	13	14	230	10	15	235	12	15	238
	[その他]	2	0	70	2	2	70	3	3	70
	専門計	20	18	396	19	21	398	18	21	401
技能労務		16	0	176	9	0	167	9	0	158
小計		88	56	1,952	74	63	1,941	65	60	1,936
消防士		11	15	352	15	15	352	11	11	352
任期付（任期付法）		0	21	21	0	28	49	1	20	68
再任用（フルタイム）		0	16	16	16	15	15	0	12	27
合 計		99	108	2,341	105	121	2,357	77	103	2,383

区 分		平成30年度			平成31年度			平成32年度		
		退職	採用	配置数	退職	採用	配置数	退職	採用	配置数
事 務		22	26	991	30	26	987	22	26	991
技術	[土 木]	7	7	188	9	7	186	6	7	187
	[建 築]	3	3	46	0	1	47	1	1	47
	[電気・機械]	5	2	113	6	2	109	5	2	106
	[農林水産業系]	1	1	25	0	1	26	0	1	27
	[化学・環境]	1	0	14	0	1	15	0	0	15
	技術計	17	13	386	15	12	383	12	11	382
専門	[医療・看護系]	2	2	65	2	2	65	5	2	62
	[福祉系]	3	1	26	2	1	25	1	1	25
	[保育士]	14	17	241	13	16	244	20	23	247
	[その他]	2	2	70	2	2	70	3	3	70
	専門計	21	22	402	19	21	404	29	29	404
技能労務		16	0	142	12	0	130	8	0	122
小計		76	61	1,921	76	59	1,904	71	66	1,899
消防士		18	18	352	7	7	352	9	9	352
任期付（任期付法）		0	0	68	68	0	0	0	0	0
再任用（フルタイム）		15	16	28	12	14	30	0	13	43
合 計		109	95	2,369	163	80	2,286	80	88	2,294

(5) 外部要因による弾力的な計画運用

今後、地域主権改革の推進により、地域の自主性及び自立性が一層求められ、法令による権限移譲や、さらには国の制度見直し等があった場合は、本計画に大きく影響を与えることが予想されます。

この場合、計画外として人員の配置が特に必要と認められる場合には、計画期間の中途において、目標値の修正も含めた計画の見直しを行うこととします。

(6) 人件費の試算

計画期間中の一般職員数は年度によって増減はあるものの、前述のとおり5年間で1.9%削減され、人件費においても表11のとおり一時的な職員数の増加により期間前半にかけて増加しますが、期間後半には減少することが見込まれます。

【表11：人件費の推移】

区 分	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	
一般職員	16,385百万円	16,448百万円	16,560百万円	16,743百万円	16,645百万円	16,061百万円	
再任用職員	482百万円	543百万円	574百万円	569百万円	590百万円	593百万円	
合 計	16,867百万円	16,991百万円	17,134百万円	17,312百万円	17,235百万円	16,654百万円	
財政効果	対前年度	-	▲124百万円	▲267百万円	▲445百万円	▲368百万円	213百万円
	累計	-	▲124百万円	▲391百万円	▲836百万円	▲1,204百万円	▲991百万円

5 定員適正化に向けた具体的な取り組み

(1) 将来の行政需要を見据えた職員配置

将来の行政需要の変化に柔軟に対応可能な職員配置を行い、数値目標を掲げた定員適正化計画を着実に実行します。

(2) 職員採用の方針

計画期間中の職員の採用は、職員の年齢構成の平準化に配慮しながら、おおむね退職者数を補充するとした採用方針によることとします。

ただし、技能労務職員については、業務の民間委託や非常勤職員等の活用により採用による補充は行わないこととします。

また、技術力が必要な業務については、職員の削減により混乱が生じたり、市民サービスに大きな支障が出たりすることのないよう十分に配慮することとします。

(3) 民間委託・指定管理者制度の活用

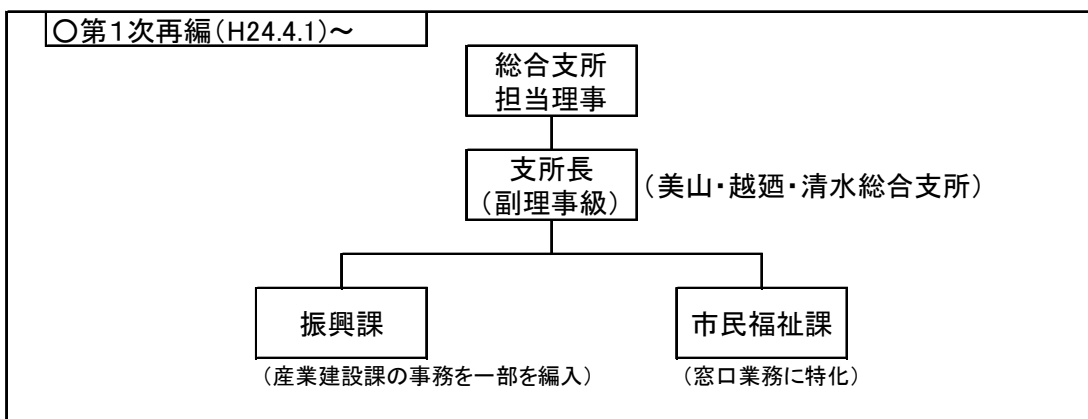
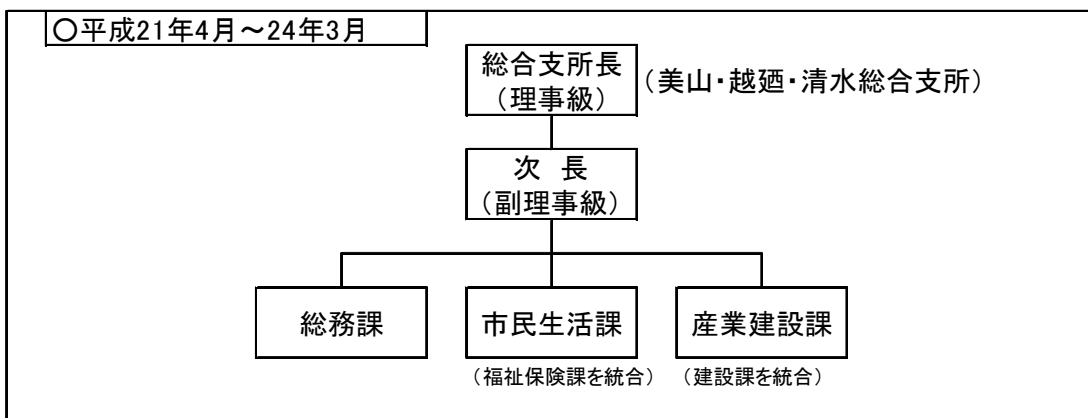
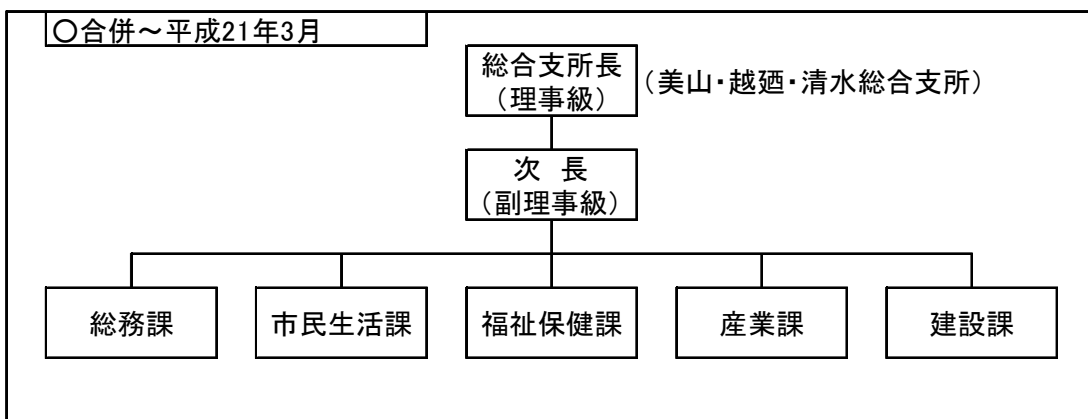
今後とも、民間力の活力をさらに進めるなど行政サービスの提供手法を見直す中で、市民サービスの向上が図れる場合には、積極的に民間への事務事業の委託や指定管理者制度の導入を図ります。

(4) 総合支所等の機能の見直し

総合支所は、平成28年2月に合併後10年が経過することから、組織機構のスリム化を基本に、本市の過去の合併の経緯、地元住民の意向を踏まえながら、総合支所の規模・機能の適正化を図ります。

職員体制は、再任用、非常勤職員を活用しながら一般職員を本庁業務に集約し、職員配置の適正化を図ります。

【表 12：総合支所の組織推移】



(5) 多様な任用形態の活用

① 再任用職員の活用

再任用職員については、今までの職歴を参考に、知識と経験を生かした配置を行うことにより、職員の事務負担の軽減や事務処理上のノウハウを受け継ぐことができることから、今後も積極的に活用を図っていきます。

また、業務量の増加等による増員配置に対しては、再任用職員での対応を優先的に検討することとし、その職責において、技術職の補完や管理業務等、専門性・経験を活かした配置を進めます。

なお、年金支給開始年齢の段階的引き上げが開始されることを受け、これまでの短時間勤務に加え、正規職員と同様のフルタイム勤務を併用することとします。フルタイム勤務の再任用職員については、正規職員数に含めてカウントすることとし、本計画における定員管理の対象とします。

【表13：再任用職員数の推移】

退職年度	定年退職者数	H25	H26	H27	H28	H29	H30	H31	H32
H21	87	26	22						
H22	78	35	32	31					
H23	81	38	38	36	34				
H24	74	47	45	42	39	37			
H25	60		46	43	40	38	36		
H26	72			55	52	49	46	43	
H27	69				53	50	47	44	41
H28	55					42	39	37	35
H29	73						56	53	50
H30	62							48	45
H31	59								45
計		146	183	207	218	216	224	225	216
	うちフルタイム勤務	—	—	17	17	30	31	33	47

※新規及び更新再任用率はH26の実績値

※太枠の年代が年金支給年齢引上げの対象となる

② 任期付職員制度の活用

平成30年の福井国体開催時の一時的な職員の需要に対し、任期付職員の採用を行いますが、今後も特定のプロジェクトに係る職など終期が明確な業務がある場合や、業務の拡大、転換、廃止等に伴い一時的に人員が必要となる場合などは、任期付職員の採用を活用して組織の肥大化を防ぎます。

また、行政ニーズの高度化、多様化に伴い、専門的分野や特定の職種における人員が必要となる場合において、特定任期付職員²の活用についても検討していきます。

③ 非常勤・臨時的任用職員の活用

非常勤・臨時的任用職員の任用にあたっては、安易に任用することなく任用根拠等について明確に整理し、適正な任用を行うこととします。

² 高度の専門的な知識経験または優れた識見が特に必要とされる業務に一定期間従事する職員であり、最近では、弁護士を採用している自治体がある。

第4次福井市定員適正化計画 (H27.4.1～H32.4.1)

福井市総務部職員課
〒910-8511 福井市大手3丁目10番1号
電話：0776-20-5250
FAX：0776-20-5733
Eメール：syokuin@city.fukui.lg.jp
